Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 57 de 2010

CÁMARA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL URUGUAY (CCU)

Delegación
ver exposición

EMPRESA TECNOLUCE S.A.

Delegación
ver exposición

EMPRESAS CONSTRUCTORAS NOVINO Y LEONARDI (DIAMANTIS PLAZA)

Delegación
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 19 de mayo de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Luis Puig.

MIEMBROS: Señores Representantes Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Óscar Andrade, Gustavo A. Espinosa y Oscar Groba.

ASISTE: Señor Representante Jorge Pozzi.

INVITADOS: Por la Cámara de la Construcción del Uruguay, señores ingeniero Jorge Pazos, secretario ejecutivo, y doctor Ernesto Gravier, representante ejecutivo.

Por la Empresa Tecnoluce S.A., señores ingeniero Gerardo Juan Costa Paganini, doctor Daniel Pedro Turcatti Pesquera, contador Alejandro Pablo Camadini López y Stefano Ezio Anselmi Villardino.

Por las empresas constructoras Novino y Leonardi, señores Miguel Novino y Gustavo Leonardi.

SEÑOR PRESIDENTE (Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay integrada por el ingeniero Jorge Pazos y el doctor Ernesto Gravier.

Queremos reconocer la actitud de esta Cámara que, ante el planteamiento de la Comisión de Legislación en cuanto a la situación planteada por los trabajadores del Comité de Base del SUNCA y de Diamantis Plaza, por el propio SUNCA y por el PIT-CNT, resolvieron inmediatamente participar de esta convocatoria, porque para nosotros el tema representa una importante preocupación.

Hemos escuchado a la delegación de trabajadores que expresa con mucha claridad su preocupación con respecto a la obra en Rivera y Comercio, donde hay una importante inversión y un compromiso de trabajo también importante. Se trata de una industria en la que se viene desarrollando el crecimiento de los trabajadores en actividad, que tiene un relacionamiento con las habituales dificultades capital-trabajo, pero se ha avanzado en cuanto a la negociación colectiva y demás. Llama poderosamente la atención que en esta obra sucedan irregularidades, despidos, haya problemas como falta de aportes y situaciones que, muchas veces, obligan a los trabajadores a tomar medidas, no solo en el Comité de Base sino en las obras de la zona. Esto fue lo que nos plantearon los trabajadores de la construcción, que consideran que están dadas todas las condiciones para trabajar bien en esa obra, si hay una actitud distinta por parte de la patronal.

Hay cosas que la Comisión no logró entender, como lo que origina esta actitud por parte de la patronal. La convocatoria a esta delegación es para analizar cómo está viendo esta situación la Cámara de la Construcción.

SEÑOR GRAVIER.- Nosotros, ante la convocatoria de la Comisión de Legislación del Trabajo y en la medida en que podamos aportar soluciones, siempre hemos concurrido a este ámbito y vamos a seguir haciéndolo.

Luego de haber leído la versión taquigráfica de la sesión a la que concurrió el Comité de Base de los trabajadores de Diamantis Plaza, debemos recalcar que la Comisión de Conciliación funciona desde hace muchísimos años y sus resoluciones no tienen un carácter vinculante. Nos llama poderosamente la atención que en la sesión se haya dicho que el sector empresarial había acordado que los despidos estaban mal hechos.

Nosotros, como Comisión de Conciliación, tratamos de acercar a las partes y no pudimos lograrlo. Allí terminó la función de esta Comisión. Nos consta que en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ya había habido varias reuniones a nivel inferior, de la DINATRA; este es un escalón más abajo. Fuimos convocados por el Ministerio para tratar de que en la Comisión de Conciliación se lograra alguna solución.

Tenemos entendido que la empresa había cesado alrededor de trece o quince trabajadores. Los argumentos que dio serán válidos o no, pero es un resorte de la empresa. Había trabajadores que estaban en período de prueba, cosa que no está en cuestión para nosotros porque es normal que en cualquier contrato laboral se incorpore un período de prueba para ver si el trabajador es competente o no para la tarea.

Por otro lado, cuando se habla de que el señor Novino va a integrar los Consejos de Salarios, que va a ser un vocero, queremos recalcar que quienes participan directamente en estos Consejos son los miembros natos que fueron designados por el Poder Ejecutivo, en nuestro caso, el Presidente de la Cámara de la Construcción, señor José Ignacio Otegui.

Por otra parte, como saben, desde 1985 a la fecha hemos venido negociando convenios colectivos homologados en forma ininterrumpida, no como otros sectores en los cuales se incorporan elementos de combate a la informalidad. La Cámara siempre ha bregado por el pago en fecha por parte de todas las empresas de los aportes al Banco de Previsión Social y a la Dirección General Impositiva.

La empresa tendrá que ver caso a caso si los elementos por los cuales fueron cesados los trabajadores ameritaban, dentro de su competencia de empleador, mantener o no el despido. Nosotros, como una gremial

empleadora, no podemos hacer absolutamente nada, no podemos forzar a una empresa a que retome trabajadores. Es la empresa la que evalúa.

Por otro lado, queremos destacar que la empresa socia de la Cámara es Terne, no es ni Novino ni Leonardi. Tenemos entendido que Garabedián es el promotor de la obra, pero no es socio de la Cámara.

Nosotros estamos a la orden en lo que podamos colaborar a efectos de destrabar esta situación. Con mucho gusto hemos participado de la convocatoria, pero la Comisión debe entender que, como institución gremial, no podemos meternos en casa ajena, como es en este caso una empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es claro lo que plantea la Cámara de la Construcción del Uruguay en cuanto a que quienes desarrollan esta obra no son afiliados a ella. Sin embargo, en el marco del relacionamiento que se da entre la Cámara de la Construcción, el SUNCA y el PIT-CNT por lo menos podemos constatar las dificultades que origina una actitud como la de esta empresa con relación a una situación de carácter más general. Por ejemplo, si surgieran problemas con el comité de base de una determinada obra seguramente se le plantearía la situación al SUNCA.

En este caso a nosotros nos preocupa enormemente cómo esta situación puede deteriorar las condiciones de trabajo de los obreros de Diamantis, la situación que se da con las otras obras de la zona y cómo se enrarece el relacionamiento entre las empresas y los trabajadores. Me refiero a todas las empresas, porque, más allá de que algunas pertenezcan a la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay y otras a la Cámara de la Construcción, si se violentan los derechos de los trabajadores, la Comisión de Legislación del Trabajo debe analizar cómo podemos contribuir todos para lograr un acercamiento de las partes porque esto va a incidir en el relacionamiento general.

SEÑOR GRAVIER.- Yo integro la Comisión de conciliación en forma permanente como representante de la Cámara de la Construcción del Uruguay, por lo tanto, he participado de las reuniones que se mencionaron. Sí nos preocupa valga el vocablo que se contaminen las otras obras de la zona.

Como bien decía el señor Presidente, existe un excelente relacionamiento laboral entre las Cámaras empresariales y el SUNCA y no debemos omitir que ha sido tomado como ejemplo. Esto se logró después de muchos años de negociar en forma ininterrumpida. Por lo tanto, esta situación preocupa a la Cámara de la Construcción, a la Comisión de Legislación del Trabajo, a las empresas, a los trabajadores y al SUNCA.

Estamos acá para aportar porque nos convocaron, pero recalcamos e insistimos que si hay algún ensayo de fórmula nos lo hagan llegar para analizarlo, sin meternos en casa ajena.

SEÑOR PRESIDENTE.- En la mañana de hoy tenemos previsto recibir a los directivos de la empresa para realizarles este planteamiento, y si tiene andamiento la posibilidad de instalar un ámbito de negociación vamos a recurrir a la Cámara de la Construcción para que puedan participar.

SEÑOR GROBA.- Para nosotros es un gusto reecontrarnos en el ámbito de la Comisión de Legislación del Trabajo con actores sociales, en este caso, con representantes de la Cámara de la Construcción del Uruguay con quienes hemos negociado cuando integramos el movimiento sindical.

El señor Presidente ha resumido el espíritu de esta Comisión con relación a la comparecencia de la Cámara de la Construcción en esta instancia. También manifestó que vamos a recibir a los directivos de la empresa para tratar de analizar los caminos que podemos impulsar, coordinar o articular a los efectos de solucionar este problema. Naturalmente, también intentaremos evitar un conflicto que puede ser de arrastre; no puntual de una empresa que puede o no estar afiliada a la Cámara de la Construcción, sino que pueda transformarse en una situación conflictiva de arrastre que, debido al relacionamiento que existe entre los distintos actores, no sería bueno que ocurriera.

Por lo tanto, el motivo de la convocatoria era saber cómo veía esta situación la Cámara de la Construcción, expresarles la voluntad de la Comisión de tratar de que esto se solucione y que no se produzca un conflicto de arrastre a todo el sector.

SEÑOR GRAVIER.- Con las manifestaciones del señor Presidente y del Diputado Groba hemos redondeado la reunión y si no hay más elementos quedamos a las órdenes a los efectos de poder participar en futuras instancias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia.

Nosotros vamos a tratar de avanzar en el día de hoy en la negociación con la empresa. A partir de ahí, vamos a informarles de los caminos que se puedan transitar en conjunto y les pediremos su opinión.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay)

(Ingresan a Sala autoridades de la empresa Tecnoluce S.A)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los señores Daniel Pedro Turcatti Pesquera, Alejandro Camadini López, Gerardo Juan Costa Paganini y Stéfano Ezio Anselmi Villardino.

Como se sabe, nos visitó una delegación del Comité de Base de la UNTMRA y del PIT-CNT que nos manifestó una serie de preocupaciones vinculadas con créditos laborales impagos, planteamientos de despidos, etcétera. Además, nos expresaron su preocupación porque entienden que en la empresa existen condiciones para desarrollar la actividad productiva con el conjunto de los trabajadores y, al mismo tiempo, cumplir con algunas premisas, ya que se trata de una empresa que ocupa mano de obra calificada, que tiene posibilidades de exportar, con ingreso de divisas para el país. Los trabajadores entienden que existen aspectos que atentan contra esta situación.

Como todos sabemos, la empresa hace unas cuantas semanas que está ocupada, y por eso la Comisión de Legislación del Trabajo intenta buscar un acercamiento para que los trabajadores puedan acceder a derechos elementales, como el cobro de sus salarios, se asegure su fuente de trabajo y el desarrollo de la industria, que creo que es una preocupación común.

SEÑOR COSTA.- Voy a hacer un resumen de los diez años de actividad de la empresa que permitirán a la Comisión tener una idea de las características de la actividad que desarrollamos.

La actividad de Tecnoluce está centrada esencialmente en el mercado de exportación. Trabaja en el rubro de tecnología, donde desarrolla montaje de máquinas envasadoras asépticas, que permiten producir productos envasados en bolsa plástica, en embalaje flexible, de larga vida, que se conoce en nuestro mercado, puesto que fue introducido en Uruguay luego que se comenzara en Argentina. Los productos se llaman leches ultrapasteurizadas o leches esterilizadas, es decir, leche Ultra Alta Temperatura, UAT o UHT. También se trabaja con otras máquinas, a las que se pone mucha atención porque requieren que el cliente ejecute una serie de políticas de mantenimiento, ya que operan en plantas importantes en tres turnos y prácticamente todos los días del año, salvo las paradas de mantenimiento trimestrales y anuales, y el objetivo es que puedan alcanzar una eficiencia importante en producción. Estamos hablando de que la empresa líder, cuya base está en Argentina, hace un par de meses nos dijo que estaba operando prácticamente entre 5.500 y 6.000 horas por año.

Tecnoluce S.A comenzó a operar a finales del 2000. Durante diez años exportó sus máquinas a América Latina, y los máximos de venta se dieron en tres años: 2003, 2007 y 2008. Como los ejercicios siempre cierran al año siguiente, es decir, al 30 de abril, cuando se toma como base, por ejemplo, el año 2003, hay que remitirse al balance 2004 para saber qué pasó en el 2003. Los últimos dos picos de venta se produjeron en los años 2007 y 2008, con el auge de la industria del sector lácteo, sobre todo en los países exportadores de lo que se llaman "commodities", leche en polvo, suero, etcétera. Entonces, esas empresas decidieron invertir también en el mercado interno, en productos frescos. La llave de una empresa láctea para que pueda obtener productos frescos es que sea líder en leches fluidas. Precisamente, uno de los productos ideales en esta actividad son las leches fluidas tratadas por esterilización UHT o por ultrapasteurización que permiten una más larga duración, ya sea con o sin frío, según las características del producto.

Esto permitió que después de un período muy largo de facturación muy baja en 2004, 2005, 2006 y parte del año 2007, hasta el mes de abril, la empresa de golpe obtuviera contratos muy importantes, que le permitieron saltar del promedio de facturación de su historia, que debe ser de alrededor de US$ 1:000.000, a US$ 2:000.000. Se recibieron pedidos muy importantes, y la dotación del personal que era del orden de veinte personas, incluyendo toda la parte administrativa, el servicio técnico, diseño y todos los que no son directamente afectados al taller electromecánico y automotriz.

Lo que sucedió fue que, dentro de las posibilidades que eran, por un lado, subcontratar la totalidad y, por otro, tercerizar en Uruguay aumentando e incorporando personal, después de analizar estas opciones no era algo inmediato ni rápido, se resolvió incorporar más personal. Entonces, sucedió que de un turno se pasó a trabajar a dos. Y en el año 2008 la dotación de personal llegó a un pico de prácticamente cuarenta y dos o cuarenta y tres personas.

Cuando en el segundo semestre del 2008 se desató la crisis internacional que hizo que todo el sector lácteo y los que vendían y compraban las máquinas se cayeran, se vinieron abajo, automáticamente cesaron todos los pedidos. Lo que sucedió fue que al cabo de la casi totalidad del ejercicio del mes de enero de 2009 que cerró ahora el 30 de abril, la empresa se encontró con que en el ejercicio siguiente que es este que cerró ahora no tenía contratos en cartera. Es decir, prácticamente empezaba el ejercicio en mayo, con los tres meses anteriores febrero, marzo y abril sin nuevos contratos de máquinas asistidas. Esto llevó a la empresa a dialogar con los delegados del comité de la UMTRA. Primero hubo una reunión de trabajo en el mes de febrero y, después, a partir de marzo durante cinco meses fueron al seguro de paro, digamos, ordinario y rotativo. Esto no alcanzó porque no vinieron los contratos, por lo que más tarde se pidió una prórroga agosto, setiembre y octubre, que fue acordado y al mes se aprobó el nuevo régimen de seguro de paro especial, con actividad parcial y con derecho hasta el 20% de pago del salario por el seguro de paro normal. Ello fue aprobado por resolución del Poder Ejecutivo. Luego, en los meses de setiembre y octubre, se llevó a cabo dos jornadas con reducción horaria por semana y con hasta el 20% del personal que podía estar en suspensión y tenía saldo de meses de seguro de paro, porque no se podían despedir.

En el último mes, en noviembre, se conservó una sola jornada de reducción y volvió todo el personal a la empresa; no hubo despidos y se mantuvo el requisito exigido para estar amparados por ese régimen de seguro de paro.

Recién el 1º de setiembre, prácticamente después de un año desde agosto del año 2008 no habían nuevos contratos se obtuvo un contrato para una máquina aséptica con un cliente uruguayo y esto permitió que en esos meses, cuando se tenía el seguro de paro parcial setiembre, octubre y noviembre se fuera fabricando la máquina, aunque hubo demoras; se prorrogó hasta diciembre y, en realidad, se terminó en enero por motivo de las licencias de los subcontratistas y proveedores. Además, los meses de diciembre, enero y febrero se pagaron plenos.

A mitad de febrero estábamos en plena crisis porque no habían otros contratos, salvo unas maquinitas que se pudieron traer en admisión temporaria, que no tienen nada que ver con las asépticas ya que prácticamente cuestan una octava parte del valor se permitió traer, en admisión temporaria, unas máquinas de Honduras y por eso se empezó a trabajar en la refabricación de estas para después reexportarlas. Fines de este mes, la empresa comunicó a todo el personal asalariados y, por supuesto, a los afiliados al UMTRA, que estaba obligada a despedir a algunos trabajadores de trece empleados, creo que dos estaban en DISSE porque no tenía carga de trabajo suficiente para hacer frente a los meses siguientes. Y, además, ya empezaba a haber dificultades para pagar los salarios.

Cuando se hizo esa comunicación se enviaron telegramas, intervino la dirigencia del UMTRA, que nos vino a ver; yo estaba acompañado por el representante legal y asesor letrado el doctor Turcatti. Se solicitó si se podía extender dos meses más a fin de que se cobraran los contratos y aparecieran nuevos que permitieran conservar toda la dotación del personal de los dos turnos. Eso no sucedió. Pasó el mes de marzo y en abril ya el asunto venía de la misma manera. Entonces, se solicitó que directamente los trabajadores se tuvieran en cuenta y se anunció que se deseaba desvincular de la empresa a catorce personas. También se dijo que la desvinculación podría ser por renuncia incentivada, transacción o, en el último caso, por supuesto, despido. Pasó el mes de abril y la situación siguió tal como estaba prevista a principios de mes. Y como eso fue comunicado por escrito a los trabajadores y, ni qué hablar, al Comité del UNTMRA y al Ministerio de Trabajo, especialmente a la Dirección General de Seguridad Social que era la que tenía en curso el seguro de

paro especial, a solicitud de los trabajadores, en el ámbito de la DINATRA, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se convocó a una reunión para el 20 de abril en la que se estuvo intercambiando puntos de vista sobre el tema.

En nuestra ausencia se pidió un intermedio por los dirigentes del UNTMRA y por los delegados de base del gremio en Tecnoluce. Se reunieron directamente con la abogada y la contadora que representaban a la DINATRA. Después, la abogada y la contadora dijeron que lo que proponían era un seguro de paro total que, de acuerdo con lo que nos habían explicado en detalle en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en la Dirección General de Seguridad Social, esa era una cuestión agotada dada la cantidad de meses que los trabajadores habían consumido entre el primer período del seguro de paro, la prórroga y los cinco meses que habían tenido en los últimos trece o catorce meses. Volvió a fijarse una nueva reunión, que tuvo lugar el 5 de mayo en la DINATRA. Cuando se iba a hacer el acta en la que los trabajadores indicaban que se proponían lograr el seguro de paro total, ordinario, como si empezaran de cero aunque en la Dirección General de Seguridad Social se nos explicaba que cuando uno llegaba al final, debía tener nuevamente doce meses de trabajo continuo para regenerar los derechos o si son despedidos, utilizar los meses que les restaban como trabajadores despedidos, sucedió lo siguiente. Se hizo el acta, se puso lo que decía el UNTMRA y el comité del UNTMRA en Tecnoluce. Después se solicitó a la empresa que pasara a poner todo lo que entendía pertinente y todo se iba a anunciar el viernes 7 de mayo. Cuando se estaba redactando la parte correspondiente a Tecnoluce S.A. lo estaba redactando la abogada, con mi participación, por supuesto, un dirigente del UNTMRA dijo: "Se levanta la propuesta y no se firma el acta. Ahí terminó esa reunión y se fijó otra para el 7 de mayo.

Cuando se llegó a la reunión del 7 de mayo ya había pasado algo. La empresa no había despedido ni el 30 de abril ni el 3 de mayo; ni qué hablar del 5 que era el día de la citada reunión. Al salir de esa reunión, me fui a reunir con el contador y me llamaron por teléfono para que volviera porque a la hora 15 el comité había dicho que ya estaba ocupada la empresa. Entonces, se nos solicitó que convocáramos a un escribano para labrar un acta con el inventario que había a nivel de bienes muebles, como maquinaria y todos los demás elementos de Tecnoluce; en realidad, el inmueble es alquilado a un tercero. Frente a eso, nos comunicamos directamente con la DINATRA, que había convocado a la reunión del 7 y les dijimos que si no había habido despidos y los trabajadores habían ocupado, ahora, automáticamente se iba a ir al despido. Se nos pidió que esperáramos hasta la reunión del 7. Fuimos a esa reunión y todo siguió igual. Por lo tanto, ese mismo 7 la empresa comunicó los despidos a catorce personas, habiendo tres trabajadores más que estaban en DISSE, que cuando se reintegren a la empresa, se decidirá lo que se hace.

Esa es la historia de lo que fue pasando.

En materia de fabricación, las máquinas que hace la empresa nunca han sido más de cinco o seis por año. Los valores de las máquinas son fijados en dólares. El mercado está en dólares. Es prácticamente imposible subir mucho el precio en dólares. La baja relativa del peso del dólar respecto de todas las monedas locales, especialmente el peso uruguayo, ha sido extremadamente favorable para todos los costos uruguayos que no son para nada despreciables, porque no solamente está la parte asalariada sino que también hay profesionales que hemos contratado y ni qué hablar de los demás servicios. El promedio de valores en máquinas estuvo en el pico de US$ 260.000 en 2003 y en el pico de 2007-2008 llegó a US$ 300.000. Las máquinas realmente habría que venderlas con un margen del 20% porque, además, la empresa da garantías en piezas y mano de obra en asistencia técnica y como se debe viajar al extranjero, hay que pagarse el viaje y la estadía. Además, uno debe exportar las piezas y los componentes que se necesiten para que el cliente pueda hacer usufructo de la garantía que da la empresa, con lo que históricamente se ha cumplido.

La reducción de ventas del ejercicio 2010, que comenzó en mayo de 2009 como dije en plena baja de actividad y que terminó en mayo de 2010, ha sido radical. Esa cifra sobre las ventas la tenemos, a pesar de que no se pudo cerrar el balance al 30 de abril, y podemos decir que ha sido de un 65%. O sea que la empresa, que en 2008 tenía una dotación de cuarenta y dos o cuarenta y tres trabajadores, siguió con esa plantilla, de la que se fue un 15% o un 18% por distintas razones, por renuncia, transacción o por haber conseguido otro trabajo, por lo que automáticamente piden ser liberados y que se les haga la liquidación. Esto sucedió en este ejercicio, con respecto al anterior, pero no solo hay que tener en cuenta los doce meses del ejercicio, porque esto arrancó meses anteriores: abril, marzo y febrero; un trimestre anterior al ejercicio. O sea que son quince meses de muy baja actividad.

Como dije, se pudo obtener un contrato al 1º de setiembre. Fue la primera máquina que se logró vender desde el mes de agosto de 2008. Hasta ahora es la única máquina vendida desde agosto de 2008 hasta el 30 de abril de 2010. Es un período alarmantemente largo.

En materia de acción comercial, cabe decir que se transformó en una acción bastante violenta. Lo que hicimos fue lanzarnos a toda la clientela en lo que tiene que ver con máquinas existentes que son susceptibles de ser actualizadas o reacondicionadas, o por entrega de máquinas existentes en parte de pago de máquinas nuevas o cualquier otra variante que ellos quieran proponer. De eso todavía no tenemos ningún contrato, pero por supuesto que puede haber perspectivas en ese sentido. Sucede que los clientes del sector lácteo tampoco están en la mejor de las situaciones después de lo que les pasó en 2008 y recién ahora, a principios de 2010, vino una recuperación que tendría que mejorar sus perspectivas. Esto no quiere decir que se invierta precisamente en el sector de productos frescos y en el sector de envasado asépticos de leche fría.

El trabajo de exportación ha sido enorme. Es una de las pocas empresas que fabrica bienes de capital en Uruguay. Lo que hacemos es un bien de capital o bien transable, como dicen los economistas. Y esto se ha hecho trabajando en un cierto número de países de América Latina; no en todos. Recuerdo que al primero que se le vendió una máquina fue a Argentina, después a Uruguay, Chile, Paraguay, Perú, Bolivia y Colombia. En Venezuela y México todavía no hay máquinas asépticas, pero sí les hemos vendido máquinas para productos pasteurizados. En Honduras estamos arreglando máquinas.

Evidentemente, las ventas evolucionaron según las fluctuaciones de los mercados de la industria láctea, por las razones que expliqué, y porque para poder instalar una línea con un envasado aséptico el cliente tiene que hacer grandes inversiones en todo lo que es el proceso, el edificio requiere locales con un tratamiento especial tanto de aire como de ventilación para mantener condiciones de contaminación controladas en todo momento, dado que de las máquinas siempre emanan vapores de peróxido cada vez que se abre alguna de las puertas de acceso por cuestiones de control de personal tanto de producción como de mantenimiento y ni qué hablar en lo que tiene que ver con un equipo extremadamente calificado para control de calidad tanto del proceso como del envasado. A continuación de la adquisición de la máquina, se necesita un sistema de manutención de los "sachets" o bolsas, que se hace por las tradicionales bandejas plásticas que todos conocemos en el Uruguay porque fueron usadas en los "sachets" sin envasado aséptico de leche pasteurizada y también por cajas de cartón, a fin de agruparlas como se usa en otros países como Chile, Perú y Colombia. Después está el almacenamiento de todo esto. Hay un período antes de ser liberado que puede ser de ocho días máximo, pero que a veces es de cuatro o cinco días. Luego viene la distribución y la comercialización sin que haya problemas.

Estas son las condiciones operacionales en las cuales se puede instalar y es factible. El estudio de factibilidad que dé el proyecto de inversión permite al cliente financiar la compra de la máquina. Cabe aclarar que no es simplemente una máquina, sino un sistema de envasado con un soporte técnico, con todo un apoyo de la empresa tanto en lo relativo a la asistencia técnica como en lo que tiene que ver con el hecho de contar con un buen "stock" de repuestos, consumibles, componentes, etcétera, a fin de poder responder en cualquier lugar de América Latina, si es posible, en no más de 24 o 48 horas, reponiendo las piezas, componentes o lo que sea que tenga un defecto que impida a la máquina producir.

El hecho de trabajar en general en dos o tres turnos hace que la pérdida de explotación para los clientes sea extremadamente elevada en forma muy rápida. Una máquina de nueva generación, que trabaja con dos cabezales y envasa 6.000 "sachets" por hora, según el número de horas que trabaje efectivamente, y si el proceso lo permite, puede llegar a producir un mínimo de 1:000.000 bolsas por mes, pero lo habitual es entre 1:000.000 y 2:000.000. Esa es la medida de lo que se hace en un mes.

Ni qué hablar que hay que hacerlo con tasas de descarte, de pérdidas por control de calidad, o por la famosa fuga de líquido que puede haber en una bolsa, lo que al ser un producto esterilizado es inadmisible. Eso es extremadamente delicado de obtener y se obtiene con "films" especiales que los clientes muy importantes los han desarrollado con fabricantes locales de mucha importancia y en grandes volúmenes. Tenemos un cliente que ha llegado a envasar 2:000.000 de "sachets" de leche ultrapasteurizada por día. Él lo envasa manteniendo el frío porque lo vende con publicidad de producto fresco, por las razones que explicaba, de que la leche es un poco la palanca que permite vender los productos frescos.

En el Uruguay los únicos clientes que ha tenido hasta ahora Tecnoluce son CONAPROLE, a la que se le vendieron dos máquinas en el año 1997, y Parmalat Uruguay, que compró 3 máquinas. Ahora esta empresa se

llama Ecolat Uruguay, con licencia de la marca Parmalat, y compró la última máquina en setiembre del año pasado y fue entregada en febrero de este año.

En América Central hace muchos años que estamos haciendo gestiones; hemos recibido todo tipo de visitas de las empresas líderes que son las que tenemos ahora, la primera y la segunda, pero que todavía no han adoptado el sistema porque evidentemente no son cosas que se deciden rápidamente cuando una empresa ya está equipada con todos los sistemas Tetrapack de envasado de productos esterilizados en cartón, y con toda la serie de ventajas que produce el número uno mundial de Tetrapack en esto, que es una empresa que ni siquiera tiene cotización en bolsa ni hay estadística de ella en ningún banco o revista de economía del mundo, pero que es un monstruo, que es propietario de máquinas y de proceso. Fabrica cartón en todo el mundo y tiene una cifra total de ventas prácticamente desconocida de lo importante que es.

En el caso de Venezuela hemos participado en la rueda de negocios de julio de 2005, donde fuimos con una delegación encabezada por el Vicepresidente representando a la industria uruguaya; también fueron distintos funcionarios de Entes Autónomos, de los Ministerios de Relaciones Exteriores, de Economía y Finanzas, etcétera. Luego de ese viaje intentamos una serie de acciones por intermedio del Ministerio de Relaciones Exteriores, que es el que se ocupa específicamente de la relación de las empresas en lo que tiene que ver con la exportación y penetración en el mercado, como es el caso de Venezuela. Por intermedio de la Embajada se hicieron gestiones, pero no dieron resultados. Lo que queríamos era que, como teníamos un "partenaire", posible fabricante de film que nos envió muestras que aparentemente eran muy buenas para las máquinas, a través del Ministerio del Poder Popular y la Alimentación y en toda la red estatal de supermercados Mercal, en todo el circuito paralelo estatal, tratar de ver si Venezuela, que tiene una producción ridícula de leche apenas es de cuarenta litros "per cápita" y tendría que conseguir 150 litros "per cápita" anuales, porque todo el resto lo importa, y así igual no llega a 150 litros podía adoptar eso. Nosotros pensábamos que teniendo en cuenta el déficit crónico de la balanza comercial uruguaya con este país dado los productos energéticos importados de Venezuela podía ser algo eventualmente fácil, pero evidentemente constatamos que era muy difícil cuando un cliente venezolano nos compró dos máquinas y demoramos seis meses para cobrar la primera y la otra nunca fue cobrada cuando fue entregada en febrero de 2009. Yo estuve en Venezuela hace muy pocos días para tratar de desbloquear eso, pero parece algo imposible. El organismo controlador de divisas, llamado Cadivi, brinda todos los papeles, pero la ejecución no es simple.

Si bien todavía no tenemos el balance hecho del ejercicio actual cerrado el 30 de abril, tenemos una idea de la incidencia de distintos rubros, como el de las ventas, el de la masa salarial, el de las cargas sociales más los aportes patronales. Eso en este momento está prácticamente entre 55% y 60%, lo cual es casi el doble de lo que dan los ejercicios anteriores, que era 30% de masa salarial y costo revendido entre 45% y 50%. Todos los demás gastos todavía no están contabilizados. El contador puede decir qué es lo que tiene y lo que aún no tiene, pero como en todas las empresas se cierra el ejercicio y durante varios meses se hace todo lo necesario internamente para verificar todas las cuentas, conciliar todo y de ahí sacar un balance que luego es auditado. A su vez, desde los bancos operadores de la empresa se exige que el mismo haga un informe particular para cada banco; de lo contrario, es imposible operar con él por más que uno tenga el balance auditado y ni qué hablar del balance que hay que presentar en los plazos a la DGI.

Así que todavía no sabemos cuánto van a ser las pérdidas en este ejercicio, pero las estimamos no en palabras del contador sino de la empresa en una cifra que seguramente será cercana a los US$ 300.000.

Voy a comentar lo que dijo el señor Presidente, que es muy importante, referido al no pago de salarios. La empresa tiene deudas salariales, deudas con proveedores y/o subcontratistas, sin contar la deuda bancaria que se va refinanciando. La forma como la empresa se propone salir de esa situación es mediante la adecuación, en función de su personal, del trabajo, del tipo de contrato que pueda conseguir, a una forma de trabajo bastante similar a la que ya se ha hecho en el pasado, que asegure una rentabilidad a fin de que el margen que quede se dedique a cancelar deudas salariales, deudas por concepto de despidos o deudas de licencias no gozadas en el ejercicio siguiente a su generación y que se tengan que abonar directamente. La empresa conoce bien sus indicadores de costos y sabe hasta dónde puede ir en cuanto a sus precios de venta. Pero ahora tiene algo muy desfavorable: competidores europeos, y más de uno, aunque a ellos se les cayó un 20% el precio de exportación en dólares. Esto sería muy bueno si la barrera arancelaria del MERCOSUR se aplicase, pero se aplica en Uruguay y en Argentina porque el principal cliente nuestro que es argentino se ocupa de que se practique. Cada vez que aparece alguien que lo va a perforar y hace un pedido diciendo que no hay máquinas fabricadas en Argentina, que no las hay, automáticamente nos lo comunican para que

podamos decir al Estado uruguayo que intervenga. En Brasil, no existe eso. En Brasil, hay europeos que venden máquinas como si en el MERCOSUR no se fabricasen. Esa es la realidad actual. Me acabo de enterar porque estuvimos en un Congreso de la Federación Panamericana de Lechería, a la cual pertenece la empresa como miembro como fabricante de equipos y no como industria lechera y nos confirmaron que en Brasil hay fabricantes europeos que proveen pues no hay fabricación brasilera y automáticamente pagan menos impuestos y aranceles. En Brasil hay una doble tributación: está el arancel y están los impuestos que paga lo que no es fabricado en el país. Así que esa es una situación que no es para nada despreciable.

Yo no voy a comentar línea por línea la versión taquigráfica porque podría estar un día entero dado que hay varias inexactitudes. Yo hablo positivamente y digo cómo son las cosas. Tenemos toda la documentación para demostrarlo.

SEÑOR CAMADINI.- Mi relación con la empresa es de asesor contable externo. Quiero hacer un par de precisiones a lo expresado por el ingeniero Costa.

Voy a hablar de las ventas del ejercicio a cerrar en 2010. Me refiero a cerrar porque no se pudo contabilizar toda la documentación del mes de abril, tanto salarial como ingresos, por encontrarse la planta ocupada. Entonces, voy a brindar números macro a marzo de 2010. Las ventas del ejercicio en 2010 rondan aproximadamente los $ 15:000.000, cuando en el ejercicio anterior las ventas estuvieron entre $ 45:000.000 y $ 47:000.000. La masa salarial a marzo 2010 está en el entorno de los $ 8:000.000. El costo de ventas no lo tenemos cerrado por no disponer del "stock", pero como manifestaba el ingeniero Costa está en el entorno del 45% sobre el precio de venta.

Doy estos números macro para que vean cómo es el desfase con respecto a otros ejercicios. Una empresa de producción jamás puede tener prácticamente dos tercios de su valor de venta en carga salariales. La empresa sí es viable en función de los contratos e ingresos que pueda generar, pero con este nivel de ingresos y esta perspectiva es imposible mantener la masa salarial que hoy tiene la empresa.

Otra precisión a lo que decía el ingeniero es que hoy los gastos financieros no están contabilizados, porque al ser un estudio contable externo se hace al cierre del ejercicio. Por eso, dicha información no la podemos proporcionar a la fecha.

A su vez, él habló de que el balance luego es auditado. Yo quiero corregir un poco esa expresión. No tiene una auditoría de una consultora externa. Se hace una revisión por otro estudio para hacer un cruzamiento con lo contabilizado por nosotros. Es un relevamiento macro de determinados números como nos hace la DGI cuando nos entrega los certificados de crédito.

Si se revirtiera totalmente la situación de hoy, como fue en ejercicios anteriores, la masa salarial sería viable. Pero con estos números, en mi opinión, es totalmente inviable.

SEÑOR COSTA.- Quiero hacer dos precisiones porque me olvidé de citar algo importantísimo.

La empresa firmó un contrato financiado por la JICA, que es la Agencia Internacional de Cooperación con Japón, para cuyo montaje colaboraron con la empresa, de una forma extremadamente eficaz, tanto la Corporación Nacional para el Desarrollo como Uruguay XXI, el Banco de Seguros del Estado que no logró hacer el montaje de la caución, pero que sí finalmente se resolvió con el Banco de la República. Se firmó el contrato el 7 de abril de 2008. En octubre hicimos la implementación del financiamiento. Ellos iban a emitir una carta de crédito y, por supuesto, teníamos que darle una garantía de restitución de adelanto para que se pudiera hacer eso. Estaba todo preparado con el Banco de la República. Inclusive, el Banco de la República llegó a comunicar las cláusulas tipo que proponían e intercambiaron con el consultor inglés que intervenía en esto mandatado por el Gobierno de Bolivia y, por supuesto, por la JICA. Nos pidieron que reconfirmásemos el mes de entrega de la máquina, dado que los equipos de proceso llegaban en noviembre y los instalaban en diciembre; consideraban que tenían que estar entregados a fin de diciembre o durante enero. Confirmamos febrero por los atrasos que teníamos de fabricación, por los contratos que se estaban ejecutando; en octubre faltaban entregar por lo menos tres máquinas, con plazo hasta fin de año y fin de enero; de lo contrario, había penalidades con uno de los clientes. Pero sucedió que el contrato fue rescindido. Este contrato era importante porque era de una máquina y de un mantenimiento de dos años. Además, estaba hecho en buenas condiciones financieras, a un precio correcto y al agregar el mantenimiento podía dar lugar, ya sea al mantenimiento de

dos años o a uno trianual que es lo que se propone habitualmente a los clientes con garantía total, con exclusividad de suministro de bienes y servicios de mantenimiento por la empresa, lo cual hubiera sido excelente.

Por otra parte, quiero hacer una comparación elemental. Antes de que viniera el pico que mencioné del año 2007-2008, que aparece en los ejercicios 2008 y 2009, como venta, el ejercicio cerrado en 2007, que en realidad es el transcurso de 2006 hasta el 30 de abril de 2007 hasta ahí no hubo otros contratos fue muy paupérrimo. Hubo una sola máquina aséptica y una maquinita para productos pasteurizados de muy bajo precio. Inclusive, la máquina aséptica tuvo que ser vendida a un precio bien competitivo, dado que una empresa del grupo Parmalat compraba, y era importante que lo hiciera en ese momento. La cifra de ventas fue prácticamente la misma que va a dar este ejercicio, por más que aún falte determinarla con lupa, como dijo el contador, una vez que se concilien todos los datos.

Si uno mira la masa salarial de ese momento era extremadamente más baja que la que hubo después con el aumento de actividad e inclusive mucho más baja que la actual.

Esas eran las dos aclaraciones que quería hacer porque un contrato perdido en estos casos cuando se podría haber ganado por lo menos cuatro meses fue algo malo, sobre todo teniendo en cuenta que se hizo con un consultor internacional inglés que tiene ciento setenta y cinco años de existencia así dice el encabezado de su carta y con el JICA que, según nos manifestaron los organismos consultados, es bien conocido por el Gobierno uruguayo.

SEÑOR TURCATTI.- Soy el asesor legal de la empresa y mi intención es complementar la información brindada por el ingeniero Costa y el contador Camadini.

Como expresaba el ingeniero Costa, esta es una empresa que tuvo dificultades y cuando en el año 2007 comienza a tener contratos, parte de los ingresos que obtuvo fueron para refinanciar parte de las deudas algunas no están saldadas que se habían contraído con anterioridad. Esto me consta porque participé en las negociaciones de refinanciación. Me gustaría destacar dos de esas deudas. Una era con el Banco de Montevideo por una deuda de la empresa Buanlir, que es un poco la antecesora de Tecnoluce cuando la empresa funcionaba en la zona franca de Montevideo, que terminó negociándose con Thesis. Esa deuda fue negociada en aproximadamente US$ 85.000 y se saldó. También hubo que renegociar la deuda que se contrajo por el alquiler del local de la calle Irlanda, donde anteriormente funcionaba Tecnoluce. Se llegó a deber aproximadamente un año y medio de alquileres por un monto aproximado al millón de pesos, de aquel momento, que se refinanció a cuarenta y ocho meses; todavía se están debiendo catorce cuotas, de las cuales once están vencidas y las otras tres vencerían en los próximos meses.

También se regularizaron deudas con el personal, que venían de períodos anteriores. Gran parte de los ingresos de Tecnoluce fueron para sanear un poco el pasado, debido a que no pudo desarrollar mucha actividad hasta el año 2007.

Luego comienza a percibirse que los contratos están mermando; siempre se mantuvo informado el comité de base de la UNTMRA y a la UNTMRA. Hay que tener en cuenta que esta es una empresa de pequeño a mediano porte, con un espacio físico chico; los operarios saben perfectamente bien qué es lo que está pasando en la empresa con respecto a los contratos, porque ellos son los que arman los equipos. Siempre se les anunció que si la situación persistía en cuanto a la falta de contratos iba a ser necesario tomar medidas. En las múltiples conversaciones y negociaciones que se mantuvieron con el comité de base de la UNTMRA en Tecnoluce y con Tecnoluce siempre se buscaron soluciones. Tanto es así que se ensayaron todas las posibles. Por ejemplo, se empezó con un sistema de reducción de la jornada; luego se pasó a un sistema de seguro de paro parcial rotativo; luego se plantearon los seguros de paro especiales. A medida que transcurrían los meses se agotaban este tipo de soluciones y la única alternativa que existía era volver a lo que había sido Tecnoluce antes del año 2007, es decir, volver a un solo turno, que era lo realmente viable. Tal vez el error de Tecnoluce fue pensar que la situación que se vivía en los años 2007 y 2008 iba a ser más sostenible en el tiempo. Entonces, en lugar de haber armado un turno en base a contratos de trabajo con plazo a los efectos fabricar esas máquinas, se contrató a la gente en forma permanente

Se anunció que la solución sería llevar a Tecnoluce a lo que había sido originalmente. A pesar de que éramos conscientes de que esa era la única solución, en la última reunión en la que participé, la UNTMRA y el

comité de base nos plantearon volver al seguro de paro especial. La empresa accedió porque en ningún momento tuvo inconveniente con el personal. El único inconveniente que existía era una realidad: no había contratos. Y si no hay contratos, no hay ingresos y si no hay ingresos, la empresa puede ser sostenible manteniendo un solo turno. Se aceptó ir a un seguro de paro especial durante los meses de marzo y abril. Pero cuando terminó el mes de abril la situación era absolutamente insostenible y se les dijo que lamentablemente debíamos llegar a lo que se entendía era el único camino viable para la empresa, es decir, quedarse con un solo turno.

SEÑOR CAMADINI.- El ánimo de la empresa no es el de llegar a esta situación; no sólo no quisiera tener que reducir un turno, sino que le gustaría aumentar un turno. Lo que sucede es que se ve afectada la mano de obra que está vinculada en forma directa a la venta, a la producción. Entonces, si no hay producción la gente no tiene trabajo. Pero, más allá de lo económico, no tiene sentido tener más de un turno cuando alcanzaría uno solo para realizar el trabajo. Prescindir de un turno no es un capricho de la empresa, sino que esto de debe a la realidad que tenemos. Si esa realidad cambiase podríamos hablar de otra reestructura de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera hacer varias preguntas. ¿Qué perspectivas están viendo con relación a esta empresa metalúrgica?

Los invitados decían que el local de la calle Gallinal es alquilado. ¿Cuál es la situación de la maquinaria? ¿Tiene prenda o no?

¿Qué perspectiva plantean en cuanto al pago de salarios? Acá hay una evaluación de los trabajadores en el sentido de reactivar la producción y demás. Ustedes plantean que con la situación actual la empresa es inviable. Los trabajadores plantean que hay trabajo en el rubro de los repuestos en cuanto a hacer el mantenimiento de las máquinas vendidas a varios países de América Latina como señaló el señor Costa, y que eso posibilitaría una fuente de ingreso para la empresa.

Sin duda, hay algunas realidades que hoy están encima de la mesa. Se hablaba de la alta incidencia de la masa salarial en los costos de la empresa, pero, en realidad, hace unos cuantos meses que la masa salarial no incide porque los trabajadores no perciben el salario

En definitiva: ¿cuál es la perspectiva en cuanto al pago de esos salarios? ¿Cuál es la situación de las máquinas? ¿Ven algún tipo de salida que implique el mantenimiento del conjunto de los trabajadores? Los trabajadores plantean que con una gestión distinta se podría asegurar la empresa, con perspectivas para el país.

SEÑOR COSTA.- El único contrato de mantenimiento que tiene la empresa y que se está ejecutando tiene que ver con una máquina nueva entregada en febrero a Ecolat, empresa que tiene la licencia de Parmalat; inclusive, hay una orden de compra. Hay que hacer esos repuestos. Se trata de un monto chico, a tres años.

Los otros contratos se hicieron con el principal cliente de Colombia. Hace ocho meses que las máquinas están allá, pero el cliente no cumple con eso, sino que compra los repuestos que a él se le ocurre. Quiere decir que, como en todos los contratos que uno negocia, especialmente en América Latina, le pueden firmar todos los papeles, pero por más que esté firmado el contrato, hay que tomarse el trabajo de lograr que el cliente lo ejecute. Si no lo ejecuta, va a ser muy difícil pelearse con él, máxime si es muy bueno y siempre paga y, aunque no haga contrato, igual sigue comprando repuestos para las demás máquinas que tiene. Este, por ejemplo, tiene cinco, de las cuales las dos últimas tienen contrato. Yo lo logré en la negociación que, por supuesto, tiene que ver con el precio. Eso todavía no está vigente.

Las compras de los repuestos que siguen haciendo todos los clientes da una cifra de ventas que es relativamente pequeña respecto al total de la facturación anual de la empresa. Si la empresa factura cien al año, los repuestos, en general, representan entre el 18% y 25%. Por supuesto que si la empresa factura muy poco y deja de vender máquinas, lo único que le va a quedar para vender son repuestos. Por más que hagamos todos los contratos, inclusive los que mencioné que todavía ni entraron en vigencia, y todos los

clientes siguieran haciendo compras de cierta importancia, la facturación que podemos tener en un año, siendo optimistas, no llegaría a US$ 400.000 o US$ 500.000.

Quiere decir que para que la empresa pueda tener un solo turno trabajando y para salir adelante, por lo menos tiene que conseguir un par de máquinas asépticas más o una máquina aséptica y muchísimas de menor porte, como las de envasado de productos pasteurizados, que se venden muy poco.

Esto hace que los únicos contratos seguros sean esos y los de las máquinas que estábamos arreglando para un cliente nuevo de América Central. Las máquinas fueron admitidas acá y dimos la noticia al cliente diciendo que ya estaban en la parte industrial de Tecnoluce; eso fue a mitad de febrero. Ahora, se acaban de cumplir tres meses y habría que haberles entregado las primeras dos. No se han entregado y el cliente sabe cuál es la situación conflictiva que tiene la empresa con sus trabajadores. Esto indica que si no trabajamos en tiempo y forma, este cliente que hizo una orden de compra por tres lotes mandó uno y pagó uno, quiere decir que lo único que está en vigencia es esto que estamos haciendo, que son las cuatro máquinas no va a hacer más nada con nosotros ya me lo advirtieron por escrito y se perderá el contrato que trabajosamente negocié en pleno golpe de Estado en Honduras.

Estamos luchando para tener más contratos de máquinas asépticas. Confiamos en poder conseguir un par de máquinas más durante este año, lo que alcanzará para tener una plantilla de personal que no va a ser la que se tuvo en 2007 o 2008; eso es totalmente imposible.

Tampoco podemos soñar con contratos fabulosos, con que nos van a comprar media docena de máquinas. Hace veinte años que estamos en esto y se sabe que ello sucede muy pocas veces. Hasta ahora, hay un solo cliente que es capaz de hacer eso. Se trata de un cliente que después de diez años de no comprar una máquina aséptica y de haber comprado muchas antes, un día de abril de 2007 me dijo que nos teníamos que reunir y me comunicaron que nos iban a comprar máquinas. No me dijeron cuántas. Una vez que compraron las dos primeras, compraron dos más; después dijeron que iban a comprar dos más y que si todo iba bien en el sector lácteo en general ellos son grandes exportadores y tienen las usinas más grandes de evaporación y secado para cualquier producto deshidratado, seguirían aumentando su compra de máquinas para ir cambiando las máquinas viejas. Eso tampoco sucedió.

Otros clientes que nos han comprado muchas máquinas, jamás nos han comprado más de dos juntas. Cuando Parmalat estaba en euforia, anunció que iba a comprar 109 máquinas en el año 1998 y, al cabo de doce años, las Parmalat que todavía pertenecen a la casa matriz y/o subsidiarias latinoamericanas, pasaron a tener nueve máquinas, con el agravante de que hay una que desapareció en Argentina. Fue vendida; un amigo del Presidente Kirchner la compró. Eso directamente condujo a la quiebra a la usina, porque se ve que no tenía intención de explotarla. Me enteré por un colega ingeniero de la ex Parmalat Argentina que las máquinas están abandonadas y que hay un Juzgado que tiene el caso. Así que hay tres máquinas menos dentro de ese grupo. Además, Parmalat no siguió haciendo ese tipo de inversiones en otro lado. Eso fue una verdadera desgracia porque estábamos vendiendo bastantes máquinas a ese grupo que, después de Serenísima, era el que nos compraba máquinas en distintos países para diferentes subsidiarias y con bastante frecuencia.

Esto es lo que realmente tenemos cómo trabajo y lo qué podemos aspirar a tener

Hay muy buenos clientes que compraron la primera máquina después de diez años. Recuerdo que en 1994 fuimos a un congreso que organizó nuestro principal cliente de Colombia y tardaron diez años en comprar la primera máquina; después siguieron comprando.

SEÑOR POZZI.- Quisiera saber si la maquinaria de la metalúrgica tiene prendas o hipotecas.

SEÑOR COSTA.- Sí, las máquinas que tienen más de cinco años. Estamos en este local desde el 15 de noviembre de 2005 y el 15 de noviembre de este año se vence el contrato. Hay algunos tornos chicos de origen chino que no tienen mayor valor y el resto de la maquinaria está embargada. En la homologación que hubo, estaba el embargo y se hizo el convenio de pago con determinada cantidad de dinero, en cuotas, en unidades indexadas y con intereses. Es en eso que estamos atrasados con once cuotas impagas. La deuda de alquiler es del local anterior cuando la empresa estuvo en la calle Irlanda.

SEÑOR TURCATTI.- El local de la calle Alejandro Gallinal está embargado desde hace tiempo en cautela de la deuda que se tenía por los alquileres de la calle Irlanda. Tenemos catorce cuotas para pagar de las cuales once están vencidas y tres se vencen en estos meses.

En mi opinión no lo hemos definido en la empresa para poder pagar las deudas tendremos que negociar con el acreedor embargante algún activo de maquinaria como para conseguir dinero fresco. Además, pedimos que nos dejen trabajar y con ese trabajo ir pagando las deudas. Otra solución no hay.

Cuando entramos en esta vorágine todo el mundo sabía que era seguir postergando una agonía. Nadie puede decir que fue engañado o que se le hizo trabajar sin saber cuál era la realidad. Los trabajadores veían la realidad de forma muy clara porque si no había trabajo no había ingresos, y si no hay ingresos es difícil pagar todo. Cometimos el error de querer evitar una situación conflictiva y fuimos ingenuos en cuanto a que pensamos que las cosas con el tiempo se iban a arreglar. Pero la realidad nos mostró que no se arreglaron sino que empeoraron.

El seguro de paro especial, en la situación en que estaba la empresa, era bastante absurdo porque no había trabajo; entonces, era una reducción de la jornada para no hacer nada. Esta es la triste realidad.

TECNOLUCE siempre ha enfrentado sus deudas, siempre ha pagado. Nadie le puede atribuir que no pagó; con atraso, pero siempre se cumplió, y la idea es esa. Sin embargo, hoy, con la planta ocupada y con las deudas que se siguen generando por alquileres y demás, va a ser muy difícil poder solucionar la situación.

SEÑOR CAMADINI.- Obviamente, si no podemos trabajar va a ser difícil pagar.

Aquí se ha dicho que la masa salarial no representa nada porque no se está pagando. El ingeniero Costa manifestó que en el mes de febrero se mandaron telegramas colacionados y muchas de las personas no se quisieron notificar del despido. En esa fecha la empresa estaba al día con los salarios; se buscó la solución planteada tratando de apelar a la buena voluntad y se redujo la jornada laboral. Los números de abril no los tengo porque no se puede disponer de la información. De cualquier manera, quiero comentar que el monto imponible de masa salarial en el mes de febrero fue de $ 701.329 y en el mes de marzo la reducción fue insignificante; el monto fue $ 621.663.

A título personal digo que fuimos postergando un problema, porque en ese momento no debíamos salarios y podíamos conversar cómo se iba a pagar el despido, si se hacía una entrega inicial y el resto en cuotas.

A todo esto debemos agregar que la empresa mantiene un convenio con el Banco de Previsión Social con una cuota mensual de $ 40.000; si mal no recuerdo, son entre diez y catorce cuotas y están impagas las de los últimos dos meses. Fue un convenio que se reconvino. Ahora, además, se suma la falta de pago correspondiente a febrero, marzo y abril que es de alrededor de $ 200.000 de cargas sociales.

Por lo tanto, creo que si no se llega a un acuerdo a fin de generar ingresos para ir pagando y acomodando la situación, va a ser cada vez peor. Tenemos que llegar a un acuerdo para producir y poder ir dando prioridad a los pagos.

SEÑOR ANDRADE.- Tenemos tres tipos de problemas.

Hay un problema puntual que es la natural situación conflictiva. No nos debe extrañar que si hay un conjunto de trabajadores que tiene retraso en el cobro de la licencia, dificultades en la perspectiva laboral, dificultades en la garantía del cobro de los derechos generados en materia de IPD y demás y dificultades en acordar procesos de reestructura, se genere una situación de conflicto. En todo caso, es tarea de la Comisión construir los puentes y ver hasta qué punto se puede barajar y dar de nuevo para encontrar una salida.

Otro de los problemas es que los procesos de negociación dejan al trabajador colgado del pincel.

En la mayoría de los casos, participamos poco de las reestructuras en procesos de crecimiento; en general, los trabajadores tienen poco protagonismo en los procesos de crecimiento económico y generalmente son convidados a participar en los procesos de déficit. Esta es una tendencia que uno puede observar en la mayoría de las ramas de actividad.

También se tiende no estoy diciendo que este sea el caso a que en las situaciones de reestructura que se nos imponen terminan con los mismos empresarios abriendo en otro lugar, sacándose de encima la responsabilidad de negociar con la organización sindical; de estos ejemplos hay muchos.

Entonces, acá hay dos aspectos centrales. Por un lado, construir puentes para barajar, dar de nuevo y encontrar una salida al conflicto, con una mirada de mediano plazo. Creo que está muy bien lo que dijo Luis Puig en la sesión anterior cuando recibimos a los trabajadores de Tecnoluce, en el sentido de que en el caso de una empresa que incorpora valor agregado, que genera, a pesar de la debilidad de la estructura exportadora del país, componentes positivos, habría que analizar cómo se magnifica su actividad. Igualmente, deberían generarse componentes que logren mirar esto a mediano plazo.

Por otro lado, habría que explorar los componentes que tiene el Estado porque, en definitiva, la determinación de un seguro de paro especial es una facultad que tiene el Poder Ejecutivo para adjudicarlo en casos que entienda de prioridad, normativa que fue aplicada solo una vez en los últimos veinticinco años, en el caso de Empalme Olmos.

Además, habría que analizar en términos de mediano plazo si existen condiciones para que los procesos de incorporación de tecnología puedan sobrevivir; en mi opinión, esto es estratégico para el país.

Asimismo, se debe destrabar la circunstancia conflictiva. La empresa ha dicho que los trabajadores tomaron medidas, y que los despidos, que se estaban demorando, se efectuaron en función de esa toma de medidas.

Habría que pensar de qué forma salvar la unidad productiva, teniendo en cuenta que tiene características particulares como, por ejemplo, que incorpora valor agregado, y analizar si con esa tecnología se podría diversificar la producción o explorar otras variables.

Por otro lado, estoy convencido de que algunas negociaciones tienen que ver con las escasas o nulas garantías que tienen los trabajadores para cobrar sus créditos laborales, y debería pensarse si desde el punto de vista legislativo se podría crear un fondo de créditos laborales para evitar que muchos trabajadores que pasan décadas en un puesto de trabajo tengan que cobrar el 10% de sus despidos vendiendo fierros viejos en algún remate. Historias de este tipo hay muchas en el país, y en la Legislatura anterior se intentó legislar en alguno de estos temas.

Creo que la Comisión tendrá que seguir construyendo puentes. Hay que salir de esta situación conflictiva, que tiene fundamentos fuertes, y vincular a otros actores que tengan que ver con el desarrollo productivo industrial a efectos de lograr una salida sustentable.

SEÑOR GROBA.- Completando la inquietud del señor Presidente, del señor Diputado Andrade y creo que del resto de los integrantes de la Comisión, debo decir que no tengo claro cuál el proyecto de garantía de cobro de los adeudos y de los salarios en el caso de que la empresa vuelva a funcionar. Más allá de lo que dijo el señor Diputado Andrade que comparto totalmente, la viabilidad de la unidad productiva tiene básicamente tres componentes: capital, Estado y trabajo.

En este caso, la parte más débil, el trabajador, está en una condición realmente complicada, compleja, sin salida, sin perspectiva, sin un proyecto para cobrar lo que se le adeuda, que es su único sustento, ni para que el trabajador sienta que puede llegar a un acuerdo, que será duradero, que le garantice la recuperación de los adeudos y el pago puntual del salario y de sus derechos sociales.

Entonces, mientras no exista ese proyecto la única salida que queda a los trabajadores es mantener la situación actual. Las máquinas están prendadas, y supongo que la única forma de cuidar la fuente de trabajo es mantener la ocupación, sobre todo para cobrar sus créditos a través de las máquinas, porque lo que dijo el señor Diputado Andrade en el sentido de que los trabajadores luego terminan cobrando vendiendo fierros viejos en algún remate, en este caso ni siquiera sería así.

Naturalmente, la Comisión tiene toda la disposición para articular una salida que, en nuestra opinión, debe amparar a la parte más débil de esta unidad productiva que son los trabajadores. Simplemente por los datos de la realidad no por otra cosa que originó las medidas de los trabajadores, no se visualiza un proyecto que

permita garantizar que si la unidad productiva vuelve a funcionar se priorizará el pago de lo adeudado y los futuros salarios.

Creo que en la medida en que la Comisión pueda conocer un plan que asegure a los trabajadores el pago inmediato de lo que se les debe que yo llamaría el paso A, tal vez se pueda iniciar un plan B para asegurar el pago inmediato del salario y los beneficios sociales de los trabajadores.

En definitiva, son inquietudes personales que tratamos de centralizar en este tema puntual para promover la salida que termine con esta situación.

Entonces, una vez resuelto el paso A y el B, el paso C sería si la unidad productiva estaría en condiciones de funcionar y de mantenerse, atento a las necesidades del mercado nacional. De otra manera, volveríamos en el corto plazo a esta misma situación o peor.

La empresa ha relatado su historia y me pareció de lo más interesante, pero el tema puntual es si existe algún plan que pueda abarcar los pasos A, B y C, porque, de lo contrario, deberíamos considerar esta situación en contacto con los diferentes organismos y actores sociales vinculados con esta unidad de trabajo Estado, trabajo y capital para considerar su viabilidad.

SEÑOR CAMADINI.- Antes que nada, quiero compartir la idea del señor Diputado Andrade. Esta vez me toca vivirlo de cerca. Hemos visto muchas empresas extranjeras que vienen, se instalan y un día se van. Creo que llegó el momento de hacer algún aporte para que se genere un fondo de garantía para los trabajadores.

En cuanto a la forma de pago por parte de la empresa, si bien tenemos las máquinas embargadas, debemos funcionar. Habrá que sentarse a conversar con el personal la forma de que, funcionando la empresa, ellos se hagan de sus haberes, de los del mes y de lo que está atrasado. Hasta el día de hoy, la empresa dio prioridad a la parte salarial esto es algo que anteriormente no se ha manifestado y los que han quedado para atrás, en orden prioritario, son los proveedores importantes que también quieren cobrar.

Esto se puede solucionar en un marco de negociación, siempre y cuando, lo que sea una carga salarial esté acorde a los ingresos. Me refiero a los ingresos actuales o proyectados pero de un solo turno, porque si no seguiremos estirando la agonía y la dificultad de pago.

SEÑOR PRESIDENTE.- Simplemente quiero reafirmar lo que plantearon algunos legisladores y la voluntad de la Comisión de instalar esos puentes que permitan avanzar hacia una solución. Está claro que eso implica la participación directa de los trabajadores en esa negociación con la empresa. La Comisión se está ofreciendo para participar en esa instancia y, seguramente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también lo hará, porque el Estado también ha puesto en esto como, por ejemplo, en el seguro de paro especial, en lo que tiene que ver con la admisión temporaria de máquinas. El Estado ha participado colaborando y tratando de generar el oxígeno necesario para encontrar una solución. Sin embargo, esta solución hasta ahora no se ha logrado.

Creo que se debe instalar una mesa de negociación sin preconceptos. Pienso que los aspectos más importantes que plantean los trabajadores son: el cobro de los salarios, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el desarrollo de la empresa como tal.

Esta Comisión está dispuesta a hacer todos los esfuerzos junto con otras reparticiones del Estado, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las que correspondan, en la medida en que estemos hablando de poder avanzar en un proceso que tienda a resolver esta situación puntual, que tiene relación con la ocupación una situación conflictiva, que se originó por el incumplimiento de los haberes salariales y, al mismo tiempo, tratar de encontrar una solución más de conjunto.

En este marco, agradecemos vuestra presencia, y estamos a disposición para generar un ámbito que permita ir resolviendo una situación que, realmente, para los trabajadores es acuciante.

(Se retira de Sala una delegación de Tecnoluce S.A.)

(Ingresan a Sala representantes de la empresa Diamantis Plaza)

—— Agradecemos la presencia de los señores Miguel Novino y Gustavo Leonardi, de la empresa Diamantis Plaza.

Hemos recibido a representantes del comité de base de Diamantis Plaza, del SUNCA y del PIT-CNT, quienes hicieron una serie de planteamientos. Manifestaron una enorme preocupación por la situación que se vive en la empresa. Plantearon un panorama general en la industria de la construcción de avances en materia de negociación colectiva en un momento de mayor incorporación de trabajadores de la construcción a las obras. Señalaron que están haciendo un esfuerzo muy grande por evitar que se desarrollen más a fondo situaciones de conflicto, pero que no entienden la actitud de la patronal en el sentido de despidos y de dificultades permanentes para el desarrollo de su actividad. Ante eso y en el entendido de que la industria de la construcción, con todos sus anexos, es una industria en expansión, que ha incorporado más trabajadores, que en general se ha avanzado en una cultura de negociación importante es lo que expresaban los trabajadores acá, ellos manifestaban su preocupación por la situación en la empresa.

El cometido de la Comisión de Legislación del Trabajo es tratar de tender los puentes necesarios para abordar situaciones de conflicto y, sin arrogarse el derecho de resolverlos, por lo menos contribuir a un acercamiento entre las partes para lograr soluciones. Es por eso que les hicimos llegar la versión taquigráfica de esa reunión y también a la Cámara de la Construcción, con el fin de escuchar su exposición sobre el tema y ver qué es lo que podemos hacer para avanzar en una situación que, creo, no es buena para nadie. En ese sentido, les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR NOVINO.- Tuvimos varias conversaciones en DINATRA por este tema. Se dejó sin efecto a trece trabajadores por su bajo rendimiento. Luego de todas las negociaciones que tuvimos en la DINATRA, si mal no recuerdo, se llegó a la conclusión de que a nueve les corresponde el despido y al resto no. Lo que nosotros propusimos fue pagar el despido a todos. Eso fue lo que sucedió en las reuniones que hemos tenido en la DINATRA, en las que no se logró ningún tipo de acercamiento. Nosotros, por lo menos, dejamos la puerta abierta en el sentido de que a la gente que no le correspondía el despido, se lo íbamos a pagar igual.

Esto es lo que yo les puedo exponer.

SEÑOR ANDRADE.- Acá tenemos una de las situaciones más contradictorias desde el punto de las relaciones laborales en cuanto a ser un factor para el desarrollo productivo. Y para poner un ejemplo en procesos de negociación colectiva, en el año 2006, con escasa difusión pública, el sector de la construcción amplió la tutela especial de las libertades sindicales para todos los trabajadores que estén en la informalidad o en incumplimiento de laudos o categorías por acuerdo de partes, con firma de las cuatro gremiales empresariales del sector y estableció ampliaciones de las libertades sindicales del tipo de horas de asamblea de carácter obligatorio en todos los centros de trabajo, en horario de trabajo, independientemente de que el centro de trabajo esté organizado. Marco la paradoja en el sentido de que es obvio que es poco frecuente en algunas ramas de actividad alcanzar acuerdos de estas características, teniendo en cuenta que la ley inicial de libertades sindicales tuvo el rechazo virulento que generó. Pero hoy se están generando condiciones para llevar adelante procesos de capacitación incorporados a la negociación colectiva, lo que marca una contradicción con una parte de algunas cúpulas empresariales que entienden que no debe ampliarse la negociación colectiva. Evidentemente, este es un sector altamente heterogéneo.

Acá estamos ante una circunstancia de relación laboral que fue denunciada por el sindicato en la que se da una situación a la inversa de la inmensa mayoría de los procesos conflictivos. Si uno mira los datos de la DINATRA, por año en la construcción pasan por audiencia más de quinientos centros de trabajo y no llega al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una cifra mucho mayor de centros de trabajo en situaciones conflictivas, alcanzándose un porcentaje de acuerdo por encima del 95% o del 96% según actas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, llegando a diferentes instancias de diálogo y negociación, aunque no se evita el conflicto, que es una instancia natural en la relación laboral. De hecho, el porcentaje altísimo de las horas de paralización es de esta rama de actividad.

En cuanto a esta empresa en particular, tenemos una situación contradictoria que tiene que ver con su historia. Yo conozco decenas de centros de trabajo que tuvo la empresa desde el año 1995 a 2005. Si consulto por uno en la que hubiera asistido delegado sindical, seguramente no se me va a poder contestar porque hubo inexistencia de organización sindical durante todos esos años.

En mi opinión comparto la denuncia que se hacía en la Comisión, esa práctica se ha mantenido de manera sistemática, en casi todas las obras de la empresa. Acá tenemos una de las obras más grandes de Montevideo, después de la planta de sulfurización de la Teja, que sale de una situación conflictiva brutal del año pasado, con despidos, en algún caso de delegados de seguridad, que logramos reincorporar, algunos por vía de la negociación. Fue el primer caso en el que el gremio de la construcción utilizó la acción de amparo de la ley de libertades sindicales y el último reintegro se dio en un proceso de negociación ante el juez. Era un reintegro para febrero y se tuvo que lograr, vía Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en abril, debiendo renegociar lo que se había negociado en el juzgado. Una vez renegociado esto, tenemos una nueva serie de despidos, de los que habla ahora la empresa. Muchos de estos trabajadores tienen un año en la empresa; superado el período de prueba y demás

Tenemos una recomendación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de las Cámaras empresariales y del sindicato de barajar y dar de nuevo; hasta viene de la Comisión de Conciliación. Es la única empresa que conozco que rechaza la Comisión de Conciliación y sus recomendaciones que, en este caso, establece que el sindicato debería levantar sus medidas de lucha y la medida de la empresa la de los despidos- para abrir un proceso de negociación de quince días a efectos de ver qué pasa. Y a diferencia de todas las empresas constructoras del país que conozco, que han pasado por la Comisión de negociación, desoye la recomendación de su propia Cámara y se mantiene la situación conflictiva, que genera, además, una situación conflictiva zonal.

Entonces, creo que estamos ante una de esas circunstancias de procesos conflictivos en la que todo el mundo pierde. O sea, es evidente que la razón de ser de una organización sindical no es el conflicto en sí mismo sino encontrar soluciones y no inhabilitar la circunstancia de discutir los rendimientos. El tema era progresar en la discusión previamente para encontrar consensos.

En mi opinión, la circunstancia de este conflicto difiere con la de los alrededor de dos mil centros de trabajo que existen en la industria de la construcción, y genera un componente de conflictividad absolutamente contradictorio con las señales que se intenta dar desde el punto de vista de la estabilidad y de la sustentabilidad a largo plazo.

La Comisión debería intentar fortalecer los esfuerzos que ya se han hecho desde la negociación colectiva del sector. Esto es: encontrar puentes para que no se asuman, sobre componentes del proceso de trabajo, posturas que establezcan elementos que resulten innegociables.

Esta opinión la tuvimos ayer con el Directorio del INAU, y la tenemos hoy con la empresa. No es posible negociar si yo asumo que las posturas tomadas son inconmovibles. Nos consta que el gremio ha tenido esa mirada de negociación; nos consta que las Cámaras empresariales que han participado en esto han incidido para intentar abrir estos caminos de negociación, y nos consta que la empresa se ha parado en una postura absolutamente intransigente desde el punto de vista de la necesidad de estudiar el proceso por el que se llega a la medida del despido, hasta colocarla como contradictoria. Fíjense que simultáneamente que se está negociando con el Comité de Obra la reducción de los plazos de período a prueba, se echan trabajadores que tienen ese período superado ampliamente. Entonces, es evidente que la respuesta no puede ser otra que el conflicto.

Nos consta que los compañeros del centro de trabajo tienen disposición para levantar las medidas. Si del otro lado se hace lo mismo, se podrá encontrar caminos que den espacio a la negociación. Sabemos, también, que esa es la mirada que tienen las Cámaras empresariales y el sindicato, como forma de encontrar una solución al conflicto. En mi opinión, lo que está faltando es voluntad política por parte de los empresarios; esa es la clave de la solución. También nos consta que esa es la opinión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR NOVINO.- La empresa tiene aproximadamente unos cuarenta años en plaza. Nos ocupa un determinado conflicto y no lo que haya pasado anteriormente. Creo que el señor Diputado Andrade se fue mucho más atrás.

Estamos en un período de conflicto en el cual las soluciones no están dadas; las actas están todas en la DINATRA y a disposición para que las estudien. Ahí verán cuál es nuestra postura, y si estamos negados en algo. Nosotros estamos manejándonos bajo el marco de la ley, que nos permite tomar trabajadores a prueba, y que también establece que cuando superan los cien jornales se les debe pagar el despido. Acordamos que a aquel que no hubiera llegado a los cien jornales, igual se le pagaría el despido. Hay gente que puede tener uno, dos o tres años en la empresa y su capacidad puede ir mermando y su rendimiento es normal. La empresa se está tecnificando todos los días; el trabajo de la construcción en estos últimos veinte años cambió muchísimo.

Me gustaría que pidieran las actas a la DINATRA de todas las negociaciones que hemos tenido hasta el momento. Si quieren pueden pedir las anteriores, desde hace cuarenta años hasta la fecha, para ver todas las obras que supuestamente hemos tenido en conflicto. No hemos echado a ningún delegado sindical ni sindicalista de la obra. Las asambleas mensuales que son pagas, las realizan todos los meses. Más de lo que hemos abierto las puertas, no las podemos abrir. La posición de la empresa es mantener el diálogo constantemente con cada uno de los delegados sindicales y de seguridad dentro de la obra.

SEÑOR ANDRADE.- La intención de la Comisión es construir puentes.

Consta en actas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Juzgado donde se firmó el último reintegro del segundo delegado de seguridad, que el año pasado hubo nueve despidos y que los dos imposibles de negociar eran de delegados de seguridad.

En cuanto a que la empresa durante muchos años no echó delegados sindicales es claro, porque no existían. Es notorio que en la década del 90 y hasta los años 2005 y 2006 no hubo delegados sindicales. Fue una de las pocas empresas del país creo que la única que conocí que no permitía hacer asamblea en el centro de trabajo ni siquiera en el horario de descanso. Pero no se trata de ubicar eso en el componente del conflicto; no me parece necesario.

Lo que sí es cierto es que en este caso tenemos una recomendación para encontrar la solución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otra de la Comisión de Conciliación, otra de las Cámaras empresariales, que no implican plantear la negación a los despidos, sino sentarse a discutir, levantando ambas partes las medidas, para instrumentar una salida a la situación de conflicto. Se pueden buscar otras alternativas.

La empresa tiene todo el derecho de despedir a quien se le antoje, y el sindicato tiene todo el derecho de tomar todas las medidas que quiera en contra de los despidos. Ahora, parados en esas posiciones, de blanco o negro, puede pasar toda el agua bajo el puente. Está claro que se encuentran mecanismos de solución sobre la base de instrumentar negociaciones, y negociar no es sentarse arriba de la razón y pensar que desde ahí tienen que venir a resolver. Esto lo hemos conversado con los compañeros del Comité de Obras que están dispuestos a negociar y admitir que puede haber circunstancias en que la empresa tenga razón en lo que tiene que ver con algunos despidos. Se trata de buscar alternativas.

En nuestra opinión, hay un caso de absoluta intransigencia denunciada en la Comisión, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en las Cámaras empresariales, que tiene como riesgo generar un elemento de conflictividad. No es menor que esta empresa, en Torres del Prado, generó un conflicto zonal al despedir a un delegado sindical que ahora parece que no al volver de su licencia. Era el compañero Tabaré; fue el 22 de diciembre de 2007 capaz que no tienen mucha memoria y el conflicto se desactivó porque el compañero consiguió trabajo en otro lado hace poco tiempo. En este caso, ha habido una movilización de carácter zonal del gremio, por un conflicto generado por pararse en una opinión absolutamente intransigente. Nos parece, lo decíamos al inicio, que va a contrapelo de algunos avances que en el área de la capacitación social, de la ampliación de las libertades sindicales, de la tripartita de seguridad e higiene y en el área de la informalidad tiene el sector, que es altamente heterogéneo. Deberían generarse las condiciones para pensar cuál es el margen de negociación; si es cero, es difícil que se encuentren soluciones a conflictos de esta naturaleza.

SEÑOR NOVINO.- Con respecto a los delegados de seguridad, si el señor Diputado Andrade recuerda, teníamos un delegado de seguridad, el señor Ibarra, que tuvo una falta grave porque se agarró a trompadas en la obra con otros compañeros por lo que fue despedido.

En cuanto al delegado de seguridad suplente figura que no existe en nuestra ley, según el señor Diputado fue retomado vía Juez. No fue así; acordamos retomarlo; no tuvimos imposición de ningún Juez. Fue de común acuerdo que nosotros lo retomamos. Si hacés memoria, fue así.

SEÑOR PRESIDENTE.- Le voy a pedir que se dirija a la Mesa. No es un dialogado con el señor Diputado Andrade.

SEÑOR NOVINO.- Pido disculpas.

En cuanto al conflicto, por supuesto que estamos abiertos a dialogar sobre la manera de trabajar juntos en esto para que no suceda. Y siempre estuvimos abiertos.

SEÑOR ANDRADE.- Tuvimos una circunstancia precedente, en el año anterior, de dos despidos, dos delegados de seguridad, en que no existe ninguna situación de falta grave, y son reintegrados después de cuarenta días de conflicto. Uno es reintegrado mediante negociación colectiva y el otro mediante una propuesta de mediación que hace el Juzgado de Turno en lo laboral en medio del proceso de acción de amparo que había destrabado el sindicato. El Juez plantea al sindicato si era una salida el reintegro en otro centro de trabajo. El sindicato entiende que sí, que es una salida. La empresa también entiende que es una salida y acordamos que se reintegrara en febrero, lo que la empresa incumple de manera radical y no lo reintegra en ese mes, lo que genera otra situación conflictiva. Esto evidentemente es así.

Creo que la discusión, en este caso, es puntual. No vamos a saldar cuentas de diez o veinte años atrás. Esta discusión tiene que ver con el despido de trabajadores, muchos de ellos superando ampliamente los períodos de prueba de la industria, sin el proceso previo de negociación con la intensidad que debe tenerse antes de llegar a tomar medidas de última instancia. Así como entendemos que la ocupación de un centro de trabajo es la última medida y se deben agotar todas las instancias de negociación se lo recomendamos a los sindicatos desde una mirada de las relaciones laborales que eso debiera ser así, también entendemos que el despido es la última medida y que, por lo tanto, se deben agotar todas las instancias previas procesos de negociación en el centro de trabajo; los procesos de negociación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; los procesos de negociación ante las Comisiones de conciliación antes de tomar medidas en una obra que tiene una historia tan conflictiva. Entonces, es evidente que, en este caso, no se agotaron todos los procesos de negociación previo a los despidos.

Creo que todo el sector de la construcción tiene consenso, y lo trasladó también a la Comisión, en cuanto a la necesidad de habilitar esos procesos de negociación para después acordar la forma de los despidos en una obra muy particular, por el tamaño, por las circunstancias conflictivas, por la relación que se tiene. Y es claro que, en este caso, no hay voluntad de habilitar las condiciones para que ese proceso de negociación se dé. Nos parece que la Comisión debiera contribuir a que se habilitaran esos procesos de negociación.

SEÑOR POZZI.- Quiero resaltar una cuestión que marcaba el señor Diputado Andrade.

Por supuesto, la empresa tiene todo el derecho de despedir y el trabajador de oponerse al despido. Los dos tienen derecho a hacer lo que están haciendo. Lo que ocurre es que esto que se está haciendo no beneficia a nadie. Esa es la realidad. Los dos están saliendo perjudicados por lo que se está haciendo, que es aplicar el derecho que cada uno tiene.

Como Comisión no tiene por qué saberse porque tampoco es demasiado público hemos participado en los cinco años pasados en varios líos de estos. Y hemos tratado, no de tomar parte, sino de tender los puentes necesarios para que el lío no siguiera adelante, porque siempre todos concordábamos con que a ninguno le servía la situación.

Nosotros sí creemos que en eso podemos ayudar, pero necesitamos tener ciertas señales de las dos partes enfrentadas que nos permitan ayudar a resolver el problema.

Yo estuve reunido con los trabajadores en la obra y después los recibimos en la Comisión, con el Presidente, el compañero Puig y con otros compañeros. Creo que hay voluntad de parte de ellos de discutir las cosas; algunas pueden estar bien y otras mal. Pero existe la voluntad de sentarse a discutir. Inclusive, me consta que

desean establecer con su empresa un diálogo que sea de resolución del problema del momento, y vaya más allá. Ustedes van a seguir operando en la plaza y, si tienen suerte, van a seguir ganando obras, haciendo dinero y contratando trabajadores. Entonces, la propuesta es que haya un diálogo para que de aquí al futuro las cosas sean diferentes y no como sucedió recién en que se recordaba lo que ocurrió hace veinte años. La idea es que se puedan mirar las caras, discutir, llegar a acuerdos o no; a veces, no se llegan a acuerdos. Pero el planteo es establecer una relación diferente para este momento y mirando hacia adelante. Eso es lo que queremos ayudar a construir. Además de legislar, creo que a veces tenemos un papel para jugar en eso.

Pero la verdad es que necesitamos señales. Nadie está diciendo acá que se abdique del derecho de dirección de la empresa ni nada por el estilo; nada de eso. Reitero que necesitamos flexibilidad no hay que resolverlo ahora para construir algo que resuelva el lío de ahora, para que Diamantis Plaza siga para adelante, contrate más gente, se termine lo antes posible, todo el mundo gane su sueldo, para que ustedes ganen otra obra, que el SUNCA reclame más cosas que las que tiene para reclamar todavía y construya esta relación, que es modelo, con las Cámaras Empresariales lo que lamentablemente no es demasiado público y que en el futuro nos olvidemos de todos estos problemas. Este es el planteo que les hacemos. Mire que tampoco le pedimos que nos digan ahora: "Ta, bárbaro". No. Reflexionen. Estamos acá.

SEÑOR NOVINO.- Es evidente que el conflicto no es bueno para nadie, ni para el sindicato ni para nosotros como empresa. Además, la empresa y el sindicato se necesitan mutuamente y tenemos que trabajar juntos. Siempre lo he planteado y lo vuelvo a hacer: estamos dispuestos a partir de ahora hacia adelante a crear un código de faltas que ya los delegados lo tienen, que sea particular para esa obra. Siempre estuvo sobre la mesa para hacerse. Estoy a la espera de que me digan: "Bueno, armemos un nuevo código de faltas y veamos de qué manera podemos llegar a una buena relación". A todos nos sirve trabajar, a nosotros y a ellos. Ese es el interés de la empresa: crear un nuevo código de faltas, que no haya paros y que cada uno acate y haga su labor.

SEÑOR GROBA.- Complementando lo que decían los señores Diputados preopinantes, quiero decir que este es un ámbito diferente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No lo sustituye, sino que es un ámbito distinto. Digo esto porque los empresarios hicieron mención a que están las actas en el Ministerio y que allí se dijo lo que se dijo y quedó establecido eso. Lo decimos con una óptica constructiva: este es un ámbito diferente. En esta Comisión están representados todos los sectores políticos y entre todos tenemos un objetivo fundamental: generar, crear, abrir puertas y posibilidades para relaciones laborales hacia el futuro, permanentes y duraderas. Ese es el objetivo.

Por lo tanto, no estamos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sino ante un ámbito diferente. A veces, ayuda cambiar de ámbito de negociación por determinadas situaciones y circunstancias; de lo contrario, son las mismas caras, es la misma forma. No. Este es otro ámbito distinto y tal vez aquí podamos ubicar algunas ideas fuerza centrales sobre las cuales, atendiendo lo que decían los señores Diputados recién, podamos pensar. Bueno, la empresa tiene cuarenta años de trayectoria; el país también tiene cuarenta años de trayectoria y han cambiado muchas cosas. Entre ellas, los mecanismos de relaciones laborales han avanzado muchísimo y son las reglas de juego que hoy tiene el país. Con el esfuerzo y los acuerdos de todos los sectores políticos hay relaciones laborales diferentes, nuevas. A partir de esa nueva realidad debemos ver cómo construimos hacia delante.

La idea es plantear para este caso un ámbito nuevo, en la Comisión de Legislación del Trabajo, que no sea en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Veremos las posibilidades que existen de tender esas piolas para tratar de construir relaciones laborales que, en el caso de la empresa, ojalá que duren cuarenta años o más. Pero debemos evitar esas instancias que generan pérdidas de horas y días de trabajo para los obreros y también para la empresa, lo que no beneficia a nadie.

La Comisión está dispuesta a trabajar en ese sentido y explicar a los empresarios que esta es otra forma de encarar la negociación para lograr ese objetivo final.

No sustituimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero sí ofrecemos un ámbito diferente que capaz que sirve para cambiar esa situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que corresponde que la Comisión haga un planteamiento concreto a la empresa, porque también se lo hicimos a los trabajadores, para instalar un ámbito de negociación. Esto no significa que vaya a haber acuerdo, pero que exista la voluntad de buscarlo es un elemento sumamente importante.

Existen antecedentes bastante más complejos que la situación que hoy tenemos planteada que se han solidificado en el tiempo. En este país se despidieron dirigentes sindicales y luego de diez años lograron revertir la situación a partir de un proceso de negociación donde se respetaron los derechos de las partes.

Creo que bien merece la pena que se haga el esfuerzo de instalar ese ámbito de negociación. No se plantea sustituir la dirección de la empresa, la gestión de la empresa. Al mismo tiempo que se mantienen los derechos de los empresarios, también los trabajadores tienen sus derechos establecidos en las leyes de nuestro país, y se pueden lograr resultados para todos, tanto dentro del respeto de los derechos laborales como también en la posibilidad de crecimiento y desarrollo de la empresa.

Por lo tanto, corresponde plantearles porque también lo hicimos así con el comité de base de Diamantis, con el SUNCA y los dirigentes del PIT-CNT que participaron si es que estarían dispuestos a instalar en lo inmediato un ámbito de negociación, no solo para visualizar las relaciones laborales hacia el futuro, sino para poder superar la situación que tenemos planteada debido a los despidos. Insisto que el hecho de instalar un ámbito de negociación no nos da la certeza de que logremos acuerdos. En la medida en que lleguemos a esta instancia, la Comisión va a hacer todos los esfuerzos para lograr que las partes tengan un camino por el cual transitar y, eventualmente, lograr acuerdos. Nadie puede maniatar a las partes y evitar que ejerzan sus derechos. Así como nadie puede decirle a la empresa lo que tiene que hacer en este aspecto, tampoco se le puede impedir al sindicato que tome las medidas que entienda necesarias.

Nosotros entendemos que podríamos aportar para lograr una solución satisfactoria para todas las partes. Como decía el señor Novino el conflicto no le sirve a nadie; no le sirve a la empresa, ni a los trabajadores de Diamantis, ni a los trabajadores del zonal del SUNCA que de alguna manera se han visto involucrados en este conflicto, ni a las relaciones obrero patronales en el país, ni a los avances de negociación colectiva.

Como Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo les pregunto si la empresa está dispuesta a instalar ese ámbito de negociación que nos permita, por lo menos, intentar encontrar una solución para el conflicto.

(Apoyados)

—— Si ustedes están de acuerdo, nos pondríamos en contacto con los integrantes del sindicato para instalar lo antes posible este ámbito de negociación. Nos parece que la empresa está dando una buena señal al intentar resolver el problema.

Reconocemos la actitud de la empresa y les avisaremos en cuanto la Comisión tome una resolución.

SEÑOR NOVINO.- Quiero recalcar que siempre estuvimos abiertos a un ámbito de negociación y a encontrar una solución, ya fuera en la DINATRA o yo hablando todos los días con los delegados de la obra. Siempre hemos tenido buen diálogo para ver de qué manera podíamos salir del conflicto. Esto sucede todos los días, porque todos los días estoy en obra y en contacto con todos los delegados sindicales. La empresa siempre ha estado abierta para buscar una solución, destrabar ese conflicto y trabajar normalmente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su presencia y en lo inmediato nos pondremos en contacto con ustedes para instalar ese ámbito de negociación que creemos va a ser beneficioso para todas las partes.

(Se retiran de Sala los señores Miguel Novino y Gustavo Leonardi de la empresa Diamantis Plaza)

—— Se levanta la reunión.